

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Disiplin

a. Definisi Disiplin

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Adapun beberapa teori kedisiplinan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Fahmi, kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.¹
- 2) Menurut Hasibuan, mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang jawabnya.²
- 3) Menurut Faslah mengartikan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.³

Dari berbagai pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

¹ Fahmi, I, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 75.

² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 145.

³ Faslah, *Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, UNTAD, 2013), hal. 95-102.

Ajaran Islam pun dijelaskan dalam Surah An – Naba: ayat 11 tentang disiplin kerja karyawan yang berbunyi sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya: “Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”.⁴

Sebagaimana surah di atas menurut penulis, menjelaskan tentang hal yang saling berkaitan, hubungannya dengan disiplin kerja yaitu waktu siang hari mulailah bekerja dengan lebih giat. Seolah-olah surat Alquran tersebut ingin menegaskan bahwa waktu yang Allah luangkan, harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Apabila tidak, yang bersangkutan sendiri yang akan rugi. Pendek kata, surat tersebut mengajarkan kita berdisiplin kerja dan berdisiplin waktu.

b. Bentuk-bentuk Disiplin

Ada 2 bentuk disiplin yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.⁵

c. Tujuan Disiplin

1) Tujuan Umum

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun esok.

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2015), hal. 83.

⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 129.

- 2) Tujuan Khusus
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku diperusahaan.
- d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Pada dasarnya disiplin seseorang karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila karyawan tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut:

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Afandi (2016, hal 10) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin yaitu:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Sistem penghargaan
- 3) Kemampuan
- 4) Balas jasa
- 5) Keadilan
- 6) Pengawasan melekat
- 7) Sanksi hukuman
- 8) Ketegasan
- 9) Hubungan kemanusiaan.⁶

Adapun penjelasan dari faktor-faktor diatas menurut penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan
Adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

⁶ Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 36.

- 2) Sistem penghargaan
Adalah bentuk pemberian balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya.
- 3) Kemampuan
Adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 4) Balas jasa
Adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan atas apa yang ia berikan kepada perusahaan.
- 5) Keadilan
Adalah hal yang sesuai dengan standar dan tidak memihak kepada siapapun itu.
- 6) Pengawasan melekat
Adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus.
- 7) Sanksi hukuman
Adalah tindakan-tindakan yang memaksa seseorang untuk menaati aturan atau ketentuan yang terdapat diperusahaan atau organisasi.
- 8) Ketegasan
Adalah sesuatu yang tidak lemah lembut, sikap berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah.
- 9) Hubungan kemanusiaan
Maksud hubungan kemanusiaan adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.⁷

⁷ Tanjung, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*, (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis:UNAIR, 2015), hal. 29-36.

e. Indikator Disiplin

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara Kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Tanggung jawab.⁸

Adapun penjelasan dari indikator diatas menurut penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- 2) Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Dimana beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman

Adapun penjelasan dari indikator diatas menurut penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dimana tujuan yang akan

⁸ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), h. 58.

- dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
 - 3) Balas atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjanya.
 - 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
 - 5) Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
 - 6) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indipliner karyawan berkurang.⁹

f. Dimensi Disiplin

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu: Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan: Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap norma: Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 87.

diikuti oleh para pegawai.¹⁰

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Beberapa definisi motivasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa “motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.¹¹
- 2) Menurut Siswandi motivasi kerja didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam diri semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.¹²
- 3) Menurut Martanto, motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu-individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan.¹³
- 4) Menurut Fahmi, motivasi kerja adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hal. 94.

¹¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 93.

¹² Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*, hal. 117.

¹³ Martanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 6.

motivasi ada baiknya kita melihat beberapa pendapat para ahli berikut ini.¹⁴

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa motivasi kerja timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawannya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan agar meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Ajaran Islam pun dijelaskan dalam Surah Al- Jumu'ah: ayat 10 tentang motivasi kerja karyawan yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.¹⁵

Dari ayat di atas menurut penulis, terkandung sinergi dan keharmonisan antara ibadah sholat, berdoa, dzikir dan semangat bekerja untuk mencari rezeki dan karunia Allah swt. Dalam keterangan ayat di atas, tampak jelas bahwa Allah swt. menyuruh kepada hamba-Nya untuk selalu bergerak dinamis, dan bukan hanya berdiam diri memperbanyak dzikir dan berdoa dalam menyambut rezeki yang disediakan Allah swt. di samping giat dan semangat dalam bekerja, harus di dukung dengan senantiasa berdoa, berdzikir mengingat Allah swt.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu diantaranya adalah:

¹⁴ Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 100.

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hal. 97.

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
 - 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 - 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
 - 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
 - 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
 - 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 - 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
 - 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 - 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya karyawan.
 - 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁶
- c. Teori-teori Motivasi Kerja
- Teori motivasi yang dikenal yaitu:
- 1) Hirarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*)
Teori yang sangat terkenal adalah teori motivasi dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu sendiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:
 - a) Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
 - b) Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
 - c) Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - d) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
 - e) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

¹⁶ Sutrischastini, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*, (Jurnal Kajian Bisnis, UNAIR, 2015), hal. 121-137.

2) McClelland *Theory or Need*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standart perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan.
 - b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
 - c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.¹⁷
- d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk mau bekerja
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Adapun penjelesannya sebagai berikut :¹⁸

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan waktu untuk:
 - (1) Memperoleh kompetensi yang memadai

¹⁷ Jenita, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hal. 47.

¹⁸ Jenita, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, hal. 48

- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu, itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk memiliki kehidupan mewah dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan kerja
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - (5) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan kerja
 - e) Status dan tanggungjawab
 - f) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjelasannya sebagai berikut:¹⁹

- a) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-

¹⁹ Jenita, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, hal. 49

orang yang ada ditempat tersebut.

- b) Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- f) Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.²⁰

Mangkunegara mengemukakan bahwa yang mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang memiliki prestasinya tinggi apabila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisik-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.²¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan menurut

²⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 116.

²¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 104.

penulis bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tingkat kecerdasan seorang karyawan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Adapun sumber motivasi terdiri dari dua sumber seperti yang diamati, namun didalam penelitian ini motivasi yang dibahas dari luar (motivasi ekstrinsik). Terdapat beberapa indikator motivasi kerja antara lain yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Ketekunan
- 3) Rekan kerja yang dipilih
- 4) Pemanfaatan waktu.²²

Adapun penjelasan dari indikator di atas menurut penulis sebagai berikut :²³

- 1) Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan
Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita tinggi
Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 5) Usaha untuk maju
Didasarkan pandangan yang ingin mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 6) Ketekunan
Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik.

²² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 111.

²³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 112.

- 7) Hubungan dengan rekan kerja
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.
- 8) Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Indikator-indikator motivasi kerja yang lain yaitu:²⁴

- 1) Berusaha memenuhi kebutuhan hidup
- 2) Senang memperoleh pujian dari atasan
- 3) Bekerja dengan memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan.²⁵

Adapun penjelasannya menurut penulis sebagai berikut:

- 1) Karyawan senantiasa melaksanakan interaksi dan komunikasi dengan sesamanya.
- 2) Pujian menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, suatu ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.
- 3) Memberikan gaji berdasarkan perbedaan hasil kerja, sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima insentif yang berbeda karena hasil kerjanya berbeda meskipun gaji pokoknya sama.
- 4) Sikap yang tepat serta cara kerja yang sesuai dengan pimpinan akan membantu karyawan mendapatkan perhatian dari atasan.

Dari uraian di atas menurut penulis dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai prestasi kerja.

f. Dimensi Motivasi Kerja

Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 114.

²⁵ Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hal. 86.

sesuaiwaktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

Teori Maslow dalam hirarki kebutuhan mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Yang termasuk dalam kelompok teori ini menurut Jerome adalah:²⁶

- 1) Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis):
Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks.
- 2) Kebutuhan rasa aman:
Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.
- 3) Kebutuhan sosial:
Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan:
Kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan/penghargaan masyarakat.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri:
Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.²⁷

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 117.

²⁷ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*, hal. 60.

3. Produktivitas

a) Definisi Produktivitas

Secara umum Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”. Suatu perbandingan hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, adapun keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan atau staff dalam suatu perusahaan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Adapun produktivitas kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Muayyad, produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.²⁸
- 2) Menurut Busro, secara luas lagi mengartikan produktivitas kerja sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional.²⁹
- 3) Menurut Faslah, produktivitas kerja yaitu perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan pemakaian mesin secara tepat dan peran tenaga kerja yang bersangkutan per satuan waktu. Secara matematis, jika hasil kerja atau output = 0 dan peran tenaga kerja

²⁸ Muayyad, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, (Jurnal Manajemen, UNAIR, 2016), hal. 20-36.

²⁹ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media, 2018), hal. 34.

atau input = 1 maka produktivitas kerja = $(0/1) \times 100\%$.³⁰ 3 seorang tenaga kerja dinilai produktif jika yang bersangkutan mampu menghasilkan output lebih banyak dalam satuan tertentu. Jika produktivitas hanya dikaitkan dengan waktu saja, maka jelas kiranya bahwa produktivitas kerja sangat tergantung pada segi keterampilan dan kerahlian tenaga kerja secara fisik.³⁰

Berdasarkan pada pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya tentunya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan penghasilan yang memadai akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ajaran Islam pun dijelaskan dalam Surah An-Najm: ayat 39 tentang produktivitas kerja karyawan yang berbunyi sebagai berikut:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.³¹

Menurut penulis, Allah tidak membedakan orang muslim dan bukan muslim, semua diberi penghidupan tergantung kita mau mencari atau berusaha. Kita ditekankan untuk tidak hanya duduk–duduk kemudian menikmati apa yang ada.

b) Teori-teori Produktivitas

Produktivitas kerja adalah interaksi yang terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu investasi, manajemen, dan tenaga kerja.

³⁰ Faslah, *Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, UNTAD, 2013), hal. 95-102.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hal. 73.

1) Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional, ditingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan. Berkaitan erat dengan pengusaha teknologi ialah adanya riset.

Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula- formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu negara. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

2) Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang- orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Hal- hal yang kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan- kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan.

Dari pendidikan, latihan dan pengembangan tersebut akan menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek manajerial, yaitu: Technical Skill. Tenagakerja yang memiliki kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis, dan Manajerial Skill. Kemampuan dan keterampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu mengadakan atau

melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.³²

3) Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah: motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja, produktivitasnya, dan masa depannya, dan hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada, pendekatan umum menyusun pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah dan pendek perusahaan, sektor maupun pembangunan negara.³³

c) Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja Karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap Etika.³⁴

Adapun penjelasannya menurut penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja Karyawan
Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu

³² Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 35

³³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 104-105.

³⁴ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 346.

- memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik,
- 2) Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.
 - 3) Disiplin Kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Bersitirahatpun akan tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan selesai dengan tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawannya.³⁵
 - 4) Keterampilan
Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui trainingkursus-kursus,dan lain-lain.
 - 5) Sikap Etika Kerja
Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok orang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seseorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak, dan akan

³⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 104-105.

mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang egois, tidak bekerja sama.

Produktivitas suatu organisasi secara umum dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional, maupun internasional).³⁶

d) Peningkatan Produktivitas

Beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Tuliskan rencana kerja.
Sebaiknya tulis di kertas atau papan yang mudah terlihat. Bukan di alat elektronik seperti *handphone*. Dan, dalam setiap daftar rencana kerja, tentukan prioritas kerja. Buat prioritas dari yang paling penting sampai yang kurang penting.
- 2) Tuliskan aktivitas yang harus dihindari.
Selain memiliki daftar pekerjaan yang harus dilakukan, tuliskan juga aktivitas tidak produktif yang harus dihindari. Misalkan menonton televisi tanpa kenal waktu.
- 3) Lakukan pemanasan.
Sebagian orang kadang memerlukan pemanasan sebelum bekerja. Misalnya dengan minum kopi atau teh terlebih dahulu.
- 4) Fokus pada apa yang dikerjakan.
Sulit kalau melakukan banyak hal dalam waktu bersamaan. Sebab fokus akan terbagi. Mulai dari tugas prioritas, pusatkan perhatian dan konsentrasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sebaik-baiknya.
- 5) Tetapkan batas waktu.
- 6) Ini akan mendorong untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan cepat.
- 7) Tandai pekerjaan yang selesai.
- 8) Ambil istirahat, tentukan waktu untuk istirahat.
- 9) Belajar membaca cepat, tingkatkan terus kecepatan membaca.
- 10) Mengetik lebih cepat

³⁶ Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 263.

11) Patuhi peraturan, rencana-rencana kerja yang sudah di buat tadi bukan hanya untuk dipajang.³⁷

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan dapat mengetahui langkah-langkah atau cara dalam meningkatkan produktivitas sebagai karyawan. Hal ini tentunya akan mengembangkan kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan manakala karyawan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan terencana.

e) Indikator Produktivitas

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 2) Kemampuan
- 3) Berusaha Meningkatkan Hasil
- 4) Semangat Kerja
- 5) Pengembangan Diri
- 6) Efisiensi.³⁸

Adapun penjelesannya menurut peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil yang dicapai salah satu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan

³⁷ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 345.

³⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 87.

diri mutlak dilakukan.

- 5) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Seperti yang dijelaskan Darmadi, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.³⁹

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Ketepatan waktu.
- f) Dimensi Produktivitas
- 1) Dimensi efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.
 - 2) Dimensi efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (output) kurang menjadi perhatian utama.⁴⁰

³⁹ Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, hal. 43.

⁴⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 71.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam bagian ini menjelaskan tentang hasil-hasil penelitian yang di dapat oleh peneliti terdahulu serta memberikan saran/hasil kesimpulan dari tempat objek penelitian, yang dapat menjadi tolak ukur dalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun hasil penelitian terdahulu yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
Mar'ati (2016)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online (Studi pada pelanggan Grab di Surabaya). ⁴¹	Menggunakan Semangat Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen	Tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen	Dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.
Retna (2016)	Pengaruh Kualitas Produk, gaya hidup dan Kualitas layanan terhadap Kepuasan konsumen pada PDAM	Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian	Tempat penelitian yang berbeda	Dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kualitas Produk, gaya hidup

⁴¹ Mar'ati, "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online (Studi pada Konsumen Grab di Surabaya)", Jurnal Manajemen Volume 5 No 4, hal. 1-14.

	Tirta Pakuan Kota Bogor. ⁴²			dan Kualitas layanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen.
Wahyuno (2019)	Pengaruh kualitas layanan dan motivasi kerja terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa Hotel Anugerah Glagah Indah Temon Kulon Progo Yogyakarta. ⁴³	Menggunakan motivasi kerja karyawan sebagai variabel independen	Tidak menggunakan gaya hidup sebagai variabel independen	Dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas layanan dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen.
Hidayat (2016)	Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Disiplin	Menggunakan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel	Tidak menggunakan kualitas produk sebagai	Dari penelitian dapat ditarik kesimpulan

⁴² Retna, “Pengaruh Kualitas Produk, gaya hidup dan Kualitas layanan terhadap Kepuasan konsumen pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor”, Jurnal Manajemen Volume 3 No 1, hal. 4-7.

⁴³ Wahyuno, “Pengaruh kualitas layanan dan motivasi kerja terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa Hotel Anugerah Glagah Indah Temon Kulon Progo Yogyakarta”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 22 No 1, hal. 1-6

	Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Member PT.Melia Sehat Sejahtera di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). ⁴⁴	independen	variabel independen	bahwa variabel Kualitas Layanan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pelanggan.
Melanesia (2019)	Pengaruh Brand Image, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan Studi pada Zara di Mall PVJ Bandung ⁴⁵	Menggunakan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen	Tidak menggunakan atribut <i>brand image</i> sebagai variabel independen	Dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Brand Image, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki

⁴⁴ Hidayat, *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Member PT.Melia Sehat Sejahtera di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*, Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 1 No2, hal. 171-180.

⁴⁵ Melanesia, *Pengaruh Brand Image, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan Studi pada Zara di Mall PVJ Bandung*, Jurnal Komunikasi Volume X No 2, hal. 145-160.

				pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan.
--	--	--	--	---

C. Kerangka Berpikir

UD. Sumber Jaya Kudus merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang properti yakni pembuatan paving blok. Fenomena yang terjadi pada karyawan di UD. Sumber Jaya Kudus yaitu berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian umum diperoleh informasi bahwa atasan (direksi) dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

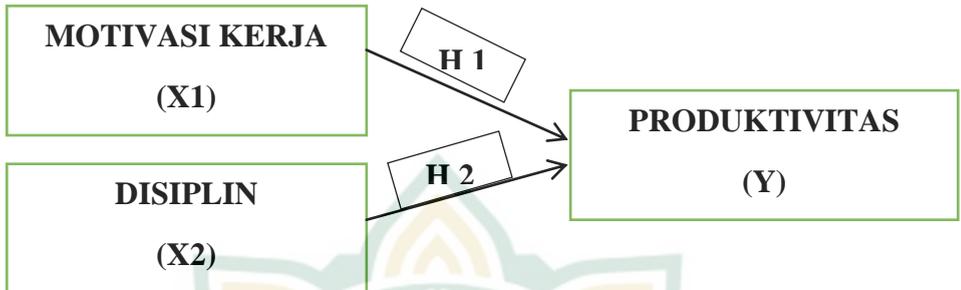
Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Hasil penelitian Faslah dan Savitri, adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.⁴⁶

Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi kerja kemudian variabel terikatnya adalah produktivitas. Dalam penelitian ini akan melihat secara kuantitatif mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus. Dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran lebih rinci mengenai keberhasilan dalam manajemen karyawan di UD Sumber Jaya Kudus. Sebagaimana dalam gambar berikut:

⁴⁶ Faslah dan Safitri, *Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, UNAIR, 2013), hal. 95-102.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Pengembangan Teori Rivai, Anderson dan Weitz, J. Paul Peter & Jerry C. Oleson

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.⁴⁷ Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di UD Sumber Jaya Kudus berdasarkan penelitian terdahulu dari beberapa jumlah penelitian terdahulu. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu tingkat kehadiran, tata cara

⁴⁷ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hal. 65.

kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.⁴⁸

Di dalam penelitian yang dilakukan Hidayat tentang pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap terhadap Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Member PT.Melia Sehat Sejahtera di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas di perusahaan.⁴⁹ Dari argumen diatas maka peneliti menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di UD Sumber Jaya Kudus.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus.

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Adapun sumber motivasi terdiri dari dua sumber seperti yang diamati, namun didalam penelitian ini motivasi yang dibahas dari luar (motivasi ekstrinsik). Terdapat beberapa indikator motivasi antara lain yaitu kerja keras, Orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan Pemanfaatan waktu.⁵⁰

Di dalam penelitian yang dilakukan Melanessia tentang pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap terhadap Kepuasan Pelanggan Studi pada Zara di Mall PVJ Bandung, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh

⁴⁸ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*, hal. 58.

⁴⁹ Hidayat, *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Member PT.Melia Sehat Sejahtera di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*, Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 1 No2, hal. 171-180.

⁵⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 111.

signifikan terhadap loyalitas di perusahaan.⁵¹ Dari argumen diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:
 H_2 = Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di UD Sumber Jaya Kudus.



⁵¹ Melanesia, *Pengaruh Brand Image, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan Studi pada Zara di Mall PVJ Bandung*, Jurnal Komunikasi Volume X No 2, hal. 145-160.